

フィジカルアセスメントモデル「フィジコ」を活用した一日研修実践報告

山口赤十字病院 看護部ジェネラリスト委員会

○林 尚美、齊藤 由美子、江藤 泰子、上野 真由美、岡崎 恵美子

【背景】

当院では、フィジカルアセスメント能力を高め看護実践に活用できることをねらいとし、フィジカルアセスメント研修の企画・運営を行っている。より総合的な能力・実践力の習得を目指し、平成24年度よりフィジカルアセスメントモデル「フィジコ」(以下フィジコ)の活用し、キャリア開発ラダーレベル2、3研修の1日研修として企画・運営を行ったので報告する。

【実際】

レベル2研修概要：呼吸器・循環器・消化器の各講義をグループ別に受講。呼吸器の講義はフィジコによる呼吸音聴取や、CDによる異常呼吸音の聴診テストを実施。また、研修の前後に知識の確認のための小テストを実施。

レベル3研修概要：呼吸器系講義の実施。知識確認としての小テスト、フィジコによる呼吸音聴取や、CDによる異常呼吸音の聴診テストを実施。午後より3グループに分かれ、教育委員が作成したシナリオとフィジコを活用した症候別シミュレーション(3症例)を実施。グループで検討シートを用いアセスメントを実践する。グループにてディスカッションし、最後に全体で発表し学びを共有し深める。

【結果】

レベル2、3研修共にCDテストにおいて研修前に比べ研修後は20～30%の得点の上昇が確認でき、研修効果があったといえる。研修効果の持続という点では検証できなかった。研修後アンケート結果から、受講生の満足度や達成度は得られたといえる。

【課題】

今後は臨床の場で実践・活用できることが最終的な目標と考え、研修企画の見直し・修正が必要であると考ええる。

P-5B-271

DiNQL 活用による看護管理者に対するマネジメントへの支援

長野赤十字病院 看護部

○下田 有紀子、原 厚子、竹村 豊子、大沢 君枝、中澤 みな子

【はじめに】A施設は2014年より、DiNQL事業へ参加し、2015年は12部署が参加となる。DiNQLの導入の経緯を振り返り、看護管理者の病棟管理におけるマネジメントへの支援に関する効果を報告する。

【実践の経過】1. 導入段階(5～7月)：DiNQLのイメージ化を進め、実践計画立案を行った。看護部方針説明会にて概要と計画の説明を行い、看護部長直属プロジェクトを編成した。プロジェクトチームの構成メンバーについては、データ収集・入力・分析にかかる時間・人的負担を考慮し3部署とした。

2. データ収集・入力(8～11月)：他部門に指標データの提供協力依頼を行い、師長会にて進行状況を説明した。プロジェクトにて作業分担の明確化を行い、データ集積に必要な各種データベースを作成し、自部署の主なデータを9月から入力をした。

3. データ分析・活用(12月～3月)：プロジェクト内で、活用目的に合わせたベンチマーク評価方法の検討をし、データ分析を行った。同規模病院と比較すると転倒が多い等自部署の現状分析に活かしていた。その結果を含め、師長・係長を対象とした学習会で伝達した。導入部署の看護管理者は、看護実践をデータ化することで、効果的なデータ収集方法の展開につなげることができた。

【実践のまとめ】看護実践の客観化がされ、看護管理実践への活用意識が高まっていると言える。今後は新規導入部署を中心に、データ収集・入力の実施を支援し、データ分析・活用しながら看護管理者のマネジメントへの支援を継続して行っていく。

P-5B-273

混合病棟における12時間夜勤への取り組みとスタッフの意識調査

名古屋第二赤十字病院 看護部

○中澤 歩、伊藤 千津子、大渡 佳世

【目的】当院では平成26年度の看護部目標として12時間交代制勤務導入が掲げられた。当病棟でも、看護師の心身の健康保持促進のため12時間夜勤交代制勤務を導入し、意識調査や業務改善を行ったため報告する。

【方法】1. 勤務体制の決定とスタッフの適正配置2. 全体カンファレンスを通してスタッフへの周知3. 他職種への業務分担4.12時間夜勤に関するスタッフへのアンケート実施(導入1ヶ月後、6ヶ月後)。

【結果】導入するにあたり、師長と係長で12時間夜勤のイメージ案を作成し、業務内容の変更や当病棟の特徴に合わせた各勤務時間帯のスタッフの配置をリーダー会で検討した。スタッフへは全体カンファレンスを開催し、そこで導入の目的や必要性の説明を行った。また、その場で意見交換を行い、カンファレンス後にも業務の見直し案をそれぞれ出してもらった。その意見の中には業務のスリム化のため、他職種との連携や業務分担が必要という意見が多かった。そこで、業務係を中心として看護助手やクラークの業務を見直した。更に、12時間夜勤開始1ヶ月後にスタッフへの意識調査を実施し、業務上の問題点やスタッフの心身の状態を把握した。12時間の日勤はきついという意見もあったが、半日勤務の増加で休日が減る方がより嫌だという意見が多かった。導入6ヶ月後も、週休の消化だけでなく年次有給の取得もできていた。また、後輩指導の時間も確保できていた。

【考察およびまとめ】12時間夜勤を導入時にスタッフの意見交換を密にすることで、スムーズに導入することができた。導入後も、休日の確保や夜勤時間の短縮によりスタッフの健康保持も問題なかった。それらのことから当病棟は、今後もスタッフの意識調査を継続し、12時間夜勤を継続していくとともに、これまで以上の働きやすい職場作りを検討していきたい。

看護の質評価データ活用についての取り組み

松江赤十字病院 看護部

○土江 加寿子、宇山 真弓、石飛 仁美、土江 小由美、星野 和子、角 紀子、奥田 益美、林 美幸、土江 和枝

【背景】看護部では平成22年度からBSC(バランス・スコア・カード)の目標に「看護の質向上」を掲げているが一連の活動に数的根拠や具体性が欠けることが課題だった。その課題に対し、平成23年度にプロジェクトで業績評価指標等に活用できる「松江赤十字病院における看護の質評価の指標」項目を定めてデータ収集の仕組みを作った。平成26年度からは「看護単位レベルで質評価が改善活動につながるよう支援する」目的で「看護の質評価委員会」(以下、委員会)が活動している。今回はこの委員会の活動について報告する。

【活動と課題】委員会は感染・医療安全・褥瘡管理者、医療情報学を専攻する看護係長を含む7名で構成される。活動当初の課題はデータ収集や入力作業に対する現場の負担感で、データ収集の簡素化や入力作業支援によって改善し、滞りがちだったデータ入力も速やかになった。しかし、現場からは「データの使い方がわからない」という声があり、活動目的を果たすには実際にデータを使う方法で支援する必要があると思われた。データ活用における現状把握のために行ったデータ活用状況調査からは、BSC作成時の目標設定の曖昧さ、評価指標の未設定、データ分析力・考察力の不足という課題があることが分かった。

【現在の取り組み】平成27年度は、委員会メンバーが現場の目標管理の実践過程に介入する計画を立てて活動を開始している。主な計画内容はBSCの作成と中間評価の時期に合わせた研修会の開催、目標設定・計画立案・評価指標設定の支援、日本看護協会「労働と看護の質向上のためのデータベース」システムを活用した支援である。また、これらの委員会活動の成果を継続的に評価するための評価指標項目、評価方法も検討中である。

P-5B-272

内視鏡センターの委託業者増員と延長勤務導入への取り組み

名古屋第一赤十字病院 看護部(放射線科・内視鏡)

○近森 清美

【目的】当院の内視鏡センターでは、年間10500件の内視鏡検査・治療を実施している。内視鏡検査・治療件数3000件に対し、1名の委託業者の配置が有効と言われる中、現在当院では3名の委託業者が勤務し、主な業務内容はファイバー管理や検査準備、片づけ等を行っている。そこで、実施件数に対し、委託業者の増員とその配置時間を延長勤務となるよう、取り組んだので報告する。

【方法】予定及び緊急内視鏡検査・治療の実施状況調査、看護師の時間外労働時間とその内勤調査、看護師に対するアンケート調査を実施。

【結果】内視鏡センターへ0.5名委託業者の増員と、17:40から19:00へ勤務時間を延長する事ができた。その結果、取り組み前、検査・治療延長時間は1日平均56分、看護師の時間外労働時間は2時間3分、その内看護師が器械洗浄にかかる時間は1日平均56分であった。取り組み後、検査・治療延長時間は1日平均1時間30分、看護師の時間外労働時間数は1日平均2時間27分、器械洗浄にかかる時間は1日平均49分であった。看護師から、「器械洗浄を考えず、記録やコストを入力することができ負担が軽減した」という意見がほぼ全員から得られた。

【考察】委託業者の増員と勤務時間を延長する事ができ、看護師の器械洗浄にかかる時間は短縮できた。また看護師から、負担軽減できたという意見が得られた。しかし看護師の時間外労働時間数が減少しなかった。その誘因として、検査・治療が延長したことが考えられる。今回は、業務内容から労務管理を検討したが、検査・治療内容や件数、前処置等多角的に分析し、対策を考える必要がある。

P-5B-274

変則2交代制勤務におけるスタッフ満足の評価と課題

旭川赤十字病院 神経内科、同 糖尿病内分泌内科病棟

○高津 瑞恵、中村 雅子、佐々木 裕子、勝浦 明恵

【目的】当病棟では、ワークライフバランスの向上を目指し変則2交代制勤務(以下2交代制)に取り組んでいる。H26年2月より、勤務時間が12時間15分の長日勤と、13時間の夜勤を組み合わせた2交代制を開始した。メリットは夜勤が連続しないこと、休みが夜勤の入りや明け休みにならないこと、デメリットは長時間の勤務である。開始から8か月が経過し、スタッフ満足を評価し課題を明確にした。

【方法】当病棟の看護師を対象に、2交代制における満足感、疲労感を日記式アンケート用紙で調査し単純集計した。実施時期は1回目：H26年3月、2回目：同年5月、3回目：同年10月で、回収率は97%～100%であった。

【結果】2交代制に対して「満足」「ほぼ満足」は、1回目26%、2回目70%、3回目94%、2交代制勤務の継続希望は1回目29%、2回目50%、3回目85%と上昇していた。長日勤の疲労蓄積感が「ある」は、1回目71%、2回目50%、3回目45%と減少していた。各アンケートの自由記載では、休日を活用しやすい、夜中の通動がない、夜勤が連続しないことへの満足や、長時間勤務である長日勤への不満があがっていた。

【考察】スタッフ満足が向上した要因は、2交代制のメリットに加え、長日勤の業務改善が効果的であったことが考えられた。師長、係長、リーダーナースのプロジェクトチームを結成し、長日勤での問題を具体化して、業務負担が偏らない業務分担や休憩時間のとり方を検討した。プロジェクトチームが実践的な視点で主体的に業務を見直したことで、長日勤のみならず他の勤務も効率化される効果的な業務改善となり、スタッフ満足の向上につながった。今後は、メリットを活かした2交代制の継続に向けて検討を重ねることが課題である。